

# Vuokratyö rakennusalalla

Jari Nykänen

Opinnäytetyö

Toukokuu 2016

Tekniikan ja liikenteen ala

Insinööri (AMK), rakennustekniikan koulutusohjelma

Tekijä(t) Nykänen, Jari	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2016
	Sivumäärä 45	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Vuokratyö rakennusalalla</b>		
Tutkinto-ohjelma Rakennustekniikka		
Työn ohjaaja(t) Seppo Pitkänen		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattikorkeakoulu		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Rakennusalalla vuokratyö on näkyvässä roolissa ja rakennusalan yrityksistä jo joka kolmas rakennusyritys käyttää vuokratyötä. Vuokratyössä on esiintynyt ongelmia läpi sen historian ja opinnäytetyön tarkoituksena oli paneutua siihen, millaisia kokemuksia rakennusalan vuokratyöntekijöillä ja rakennusyrityksillä oli vuokratyöstä sekä avata vuokratyörytysten toimintaa ja mitä ongelmia tuli esille.</p> <p>Opinnäytetyön empiirinen osuus koostuu vuokratyöntekijöiden kyselylomaketutkimuksesta sekä rakennusyritysten ja vuokratyörytysten teemahaastattelusta. Kyselylomaketutkimukseen vastasi 22 rakennusalalla työskentelevää vuokratyöntekijää sekä teemahaastatteluihin 6 rakennusyritystä ja 7 vuokratyörytystä. Tutkimus tehtiin kvalitatiivisena eli laadullisena.</p> <p>Tuloksissa voidaan todeta vuokratyön perustana oleva kolmikantasuhde ongelmalliseksi. Siitä johtuen jokaisella osapuolella oli tiedon puutteita toisten oikeuksista ja säädöksistä. Myös informaatiossa osapuolien välillä ilmeni ongelmia.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) vuokratyö, vuokratyöntekijä, henkilöstön vuokraus, vuokratyörytys, rakennusala		
Muut tiedot		

Author(s) Nykänen, Jari	Type of publication Bachelor's thesis	Date May 2016
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 45	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Agency-hired work in construction field</b>		
Degree programme Civil Engineering		
Supervisor(s) Pitkänen Seppo		
Assigned by JAMK University of Applied Sciences		
<p>Abstract</p> <p>Agency-hired work constitutes a very noticeable part of the construction companies and the whole construction field, and even as many as one third of all companies use agency-hired work services. Agency-hired work has faced many problems during its existence, and the goal of this thesis was to look into the experiences of the construction employees and companies about agency-hired work and to get familiar with the procedures of the agencies and the problems they face.</p> <p>The empirical part of the thesis consists of a questionnaire survey for the agencies' employees, and theme interviews for the employment agencies and construction companies. 22 full answers from the agency employees, 6 answers from the construction companies and 7 answers from the employment agencies were obtained with the questionnaire survey. The research used a fully qualitative method.</p> <p>The results were very problematic tripartitely, which means that every party had limited information about the other two parties' rights and regulations concerning their work. Also, the communication between the parties was lacking and caused problems.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) agency-hired work, agency employee		
Miscellaneous		

## Sisältö

1	Johdanto.....	4
2	Mitä vuokratyö on.....	5
2.1	Vuokratyö käsitteenä .....	5
2.2	Vuokratyön historia ja sen sääntely .....	6
3	Työn toteutus .....	8
4	Tulokset .....	10
4.1	Yleisyys .....	10
4.2	Vuokratyön tarve.....	11
4.3	Vuokratyöhön päätyminen .....	11
4.4	Vuokranyrityksen työnhakuprosessi ja työntekijän työllistäminen .....	14
4.5	Vuokratyön luonne.....	15
4.6	Työturvallisuus .....	17
4.6.1	Työvaatteet ja varusteet.....	17
4.6.2	Korttikoulutukset .....	18
4.7	Sairastuminen.....	19
4.8	Työterveydenhuolto .....	20
4.9	Vuokratyöntekijän oikeudet ja luottamusmies.....	21
4.10	Vuokratyön hinta.....	22
4.11	Ongelmat työmaalla .....	24
4.12	Vuokratyöntekijän työllistäminen .....	27
4.13	Lomat.....	29
4.14	Vuokratyöntekijöiden kommentit.....	29
4.15	Skanska ja Rekrytointipalvelu Sihti Oy .....	30
5	Johtopäätökset ja pohdinta .....	32
5.1	Omaakohtaiset kokemukset ja jatkokehittäminen .....	33
	Lähteet.....	35
	Liitteet .....	37

## Kuviot

Kuvio 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (Viitala & Mäkipelkola, 2005). .....	6
Kuvio 2. Ikäjakautuma .....	8
Kuvio 3. Haastatteltujen vuokratyörytysten työntekijöitä työssä rakennus- alalla (Keski-Suomi). .....	10
Kuvio 4. Miksi olet päättänyt vuokratyöhön. ....	12
Kuvio 5. Tämänhetkinen työtehtävä. ....	13
Kuvio 6. Yleisimmät työtehtävät. ....	13
Kuvio 7. Kuinka nopealla varoitusajalla uudet työtehtävät tulevat? .....	15
Kuvio 8. Tiedätkö aina mitä menet työmaalle tekemään? .....	16
Kuvio 9. Oletko kirjoilla useassa vuokratyörytyksessä yhtä aikaa? .....	16
Kuvio 10. Kuka vastaa korttikoulutuksesta? .....	19
Kuvio 11. Kuka hoitaa työterveydenhuollon? .....	20
Kuvio 12. Oletko tietänyt TES:iin määritetyistä vuokratyöntekijän oikeuksista? .....	21
Kuvio 13. Tiedätkö kuka on sinun luottamusmiehesi? .....	22
Kuvio 14. Onko sosiaalituloissa yleensä tilaa? .....	24
Kuvio 15. Onko sinuun suhtauduttu eriarvoisesti johtuen vuokratyöntekijän leimasta? .....	25
Kuvio 16. Uskotko työllistyväsi vuokratyön kautta? .....	28
Kuvio 17. Sopiiko vuokratyö sinulle vai olisitko mieluummin vakituksessa työsuhteessa?.....	37
Kuvio 18. Suositteletko vuokratyötä? .....	37
Kuvio 19. Tunnetko eteneväsi työuralla vuokratyön kautta? .....	38
Kuvio 20. Sopiiko vuokratyö elämäntilanteesi? .....	38
Kuvio 21. Onko työtehtävät vastanneet rakennusalan kokemusta tai rakennusalan koulutustasi? .....	39

**Taulukot**

Taulukko 1. Erään vuokrayrityksen esimerkkejä hinnoista.....	23
Taulukko 2. Työn hinta. ....	23

# 1 Johdanto

90-luvun lamasta lähtien yritykset ovat pyrkineet lisäämään työvoiman joustoja sekä kynnys sitoutua pitkäaikaisiin työntekijöihin on kasvanut. Tämä on ilmennyt vuokratyön kasvamisena sekä toimintojen ulkoistamisena. (Viitala & Mäkipelto 2005, 12.)

Vuokratyössä on ollut ongelmia sen alkua ajoilta lähtien ja vielä tänäkin päivänä vuokratyössä esiintyy ongelmia (Eronen 2014; Sädevirta 2002, 9-15).

Rakennusallalla työskentelee 250 000 henkilöä, josta vuokratyön osuus rakennusalan työllisyydestä on 2,8 % mikä on 7000 henkilöä. (Rakennusteollisuus n.d.; Sähköala.fi 2013).

Opinnäytetyön aiheena on vuokratyö rakennusallalla. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kertoa, millaisia kokemuksia rakennusalan vuokratyöntekijöillä ja rakennusyrityksillä on vuokratyöstä, sekä avata vuokrayritysten toimintaa, kuinka vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen vastuut ja velvoitteet jakaantuvat sekä mitä ongelmia osapuolilla esiintyy.

Toteutin opinnäytetyön tekemällä kyselylomaketutkimuksen Jyväskylän alueella työskenteleville vuokratyöntekijöille sekä haastattelemalla rakennusyritysten työnjohtoa sekä vuokrayritysten asiakkaista ja rekrytoinnista vastaavia henkilöitä. Työehtosioissa olin yhteydessä Rakennusliiton kanssa. Tutkimus tehtiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena.

Työ rajoittuu kotimaiseen vuokratyöhön rakennusallalla Jyväskylän alueella, mutta työssä ei ole käsitelty vuokrattuja toimihenkilöitä.

## 2 Mitä vuokratyö on

### 2.1 Vuokratyö käsitteenä

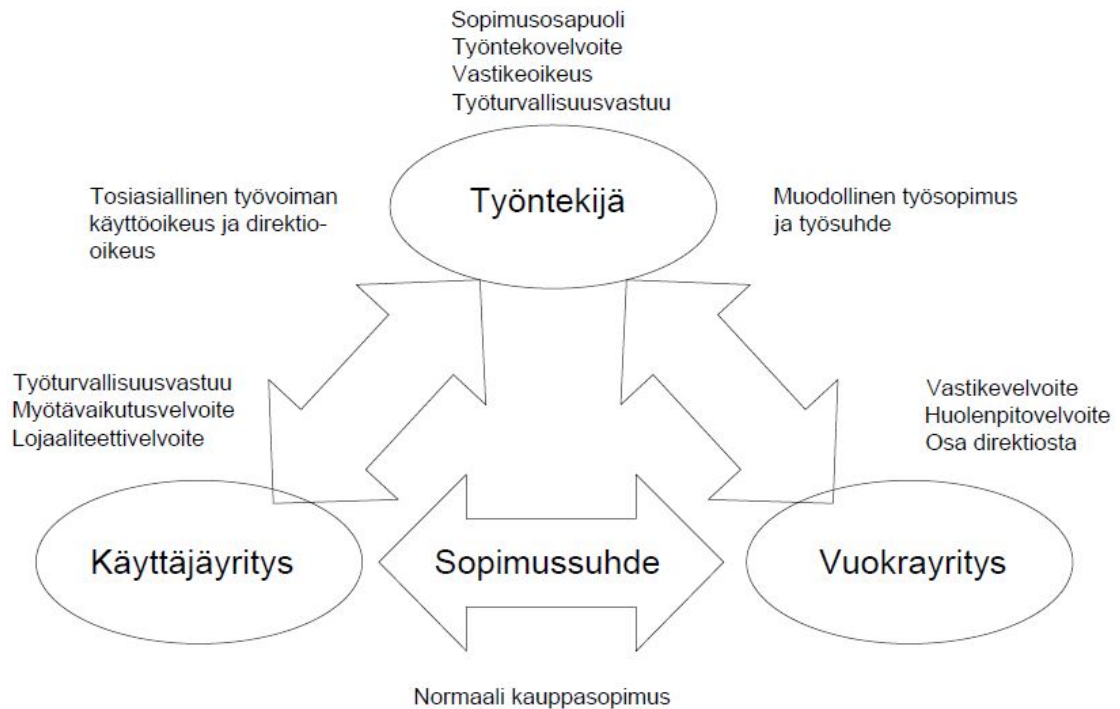
Vuokrayritysten liikeidea on vuokrata työntekijöitä ja silloin kun vuokrayritys luovuttaa työntekijänsä korvausta vastaan käyttäjäyrityksen käyttöön, silloin puhutaan vuokratyöstä (Viitala & Mäkipelkola 2005, 16-17).

Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksen työnantajan eli vuokrayrityksen kanssa ja työntekijä on näin ollen vuokrayrityksen työntekijä. Näin ollen vuokrayritykselle jääkin työnantajan velvoitteet, kuten esim. palkan maksu ja työterveydenhuollon järjestäminen. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19.)

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on ainoastaan kauppasuhte, jossa käyttäjäyritys tilaa työntekijän vuokrayritykseltä omiin tarpeisiinsa. Käyttäjäyritys ja vuokrayritys sopivat keskenään asiakassopimuksen. Sopimuksessa käy ilmi mm. vuokratyöntekijän työtehtävät sekä työpaikan sijainti. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 17; Vuokratyöopas n.d.)

Käyttäjäyrityksellä ja vuokratyöntekijällä ei ole sopimussuhdetta. Vuokratyöntekijän työskennellessä käyttäjäyrityksen alaisena, on käyttäjäyrityksellä oikeus työnjohtamiseen sekä valvontaan. Tällöin käyttäjäyrityksen tulee myös huolehtia mm. työaikojen ja työturvallisuuden huolehtimisesta. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19.)





Kuvio 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

### Vuokratyön ja aliurakoinnin ero

Vuokratyö voidaan useasti sekoittaa aliurakoinniksi. Aliurakointi eroaa vuokratyöstä sillä, että aliurakoitsijan työntekijät työskentelevät oman työnjohdon ja valvonnan alla, kun taas vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen johdon sekä valvonnan alaisena. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 19.)

## 2.2 Vuokratyön historia ja sen sääntely

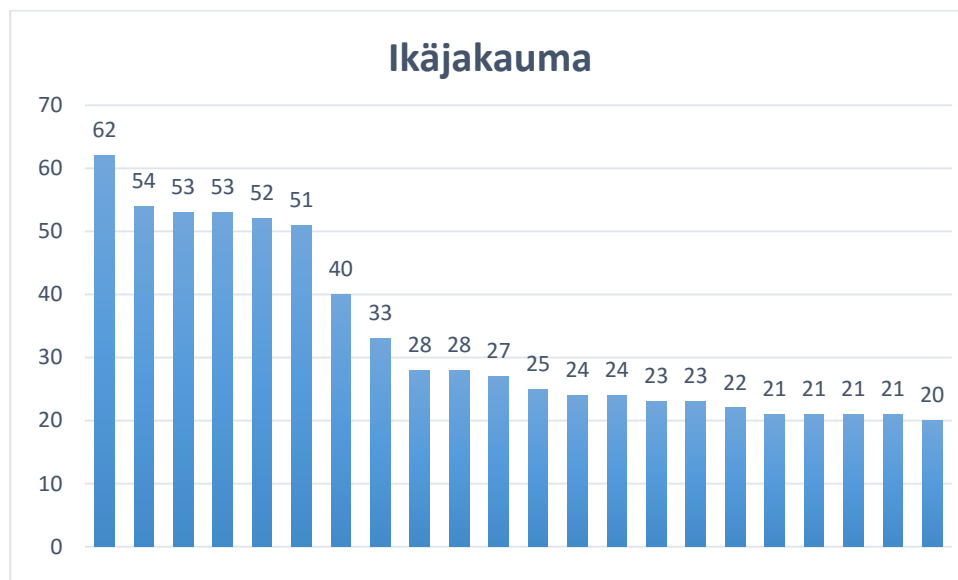
Suomessa vuokratyö alkoi merkittävästi yleistymään 1960- ja 1970-luvuilla metalli- ja telakkateollisuudessa, ja se on myöhemmin yleistynyt myös muilla ammattialoilla. Alkuaikoina suurimmat ongelmat olivat, että vuokratyöntekijät jäivät ilman työsuhde-etuja ja vuokrayritykset jättivät monesti maksamatta verot ja sosiaaliturvamaksut. Merkittävin vuokratyön sääntelyyn liittyvä esivaihe tapahtui vuonna 1969, kun Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) solmivat sopimuksen ulkopuolisen työvoiman (UTS) käytöstä. Sopimuksen laatimisen tarkoituksena oli estää aiemmin ilmenneet epäkohdat. Sopimuksessa vuokratyö sallittiin ainoastaan väliaikaisena ratkaisuna ruuhka-hippujen tasaamiseksi, tai jos käyttäjäyrityksen oma henkilöstö ei pysty toteuttamaan kyseisiä työtehtäviä. Pitkäaikainen vuokratyö yrityksen saman työnjohdon alla katsottiin epäterveeksi.

Sopimuksessa vaadittiin myös käyttäjäyritystä huolehtimaan, että vuokrayritys jonka kautta työvoima on vuokrattu noudattaa kyseisen alan työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. (Sädevirta 2002, 9-11.)

Varsinaisen sääntelyn alle vuokratyö tuli vuonna 1986, kun hallitus esitti vuonna 1984 eduskunnalle lakiesityksen, jossa vuokratyötoiminta säädettäisiin luvanvaraiseksi. Laissa ilmeni, ettei ilman työvoimaviranomaisen lupaa saanut harjoittaa merkittävässä määrin toimivaa työvoimanvuokrausta. Lupa edellytti selvitystä lyhytaikaiseen ja tilapäisen työvoiman käyttöön tarpeesta tai että toiminnalla oli muu painava selitys. Ilman lupaa toimivasta työvoimanvuokrauksesta voitiin tuomita sakkoihin tai enintään yhden vuoden vankeusrangaistukseen. Sääntelystä luovuttiin vuonna 1994 lakimuutoksella työmarkkinoiden rakennemuutosten takia. (Sädevirta 2002, 12-16.)

### 3 Työn toteutus

Tein kyselylomaketutkimuksen eri yritysten vuokratyöntekijöille kiertelemällä Jyväskylän alueella olevia rakennustyömaita, sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulun rakennustekniikan opiskelijoille, jotka olivat työskennelleet vuokratyöryhtyksessä opiskelun aikana. Kysymykset kehitin omasta vuokratyökokemuksesta, joihin lähdin hakemaan vastauksia. Haastatteluun osallistui 22 vuokratyöntekijää. Tilastollisesti tietoja tutkiessa määrän olisi tullut olla huomattavasti suurempi, jotta tutkimus olisi täyttänyt tilastollisen laadun kriteerit. Kyselyssä olleet kysymykset olivat monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyyn osallistuneiden ikäjakauma oli 20 vuodesta 62 vuoteen ja keski-ikä oli 33,2 vuotta (ks. kuvio 2).



Kuvio 2. Ikäjakauma

Vuokratyöntekijöillä rakennusalan työkokemukset vaihtelivat väliltä 6 kk - 35v ja vuokratyökokemus 4 kk – 8 v.

Haastattelin myös 7 henkilöstövuokraukseen erikoistunutta yritystä. Yrityksiksi valikoituivat Citywork Oy, Hr-yhtiöt Oy, Nordic henkilöstöpalvelut Oy, Rekrytointipalvelu Sihti Oy, Selektä henkilöstöpalvelut Oy, Sol henkilöstöpalvelut Oy ja Total-henkilöstöpalvelut Oy.

Haastattelin Jyväskylän alueella olevia rakennustyömaiden työnjohtoa. Rakennusyrityksiksi valikoituivat alueen tämän hetkiset suurimmat toimijat Lujatalo Oy, NCC Rakennus Oy, Rakennus Kaseva, Rakennusliike Lehto Oy, Skanska Talonrakennus Oy ja Yit Rakennus Oy. Kysymyksien pääpaino oli siinä, mikä on vuokratyöntekijän tarve ja kuinka usein yritykset käyttävät vuokratyötä.

Pienenä osana tutkimusta mukana olivat myös satunnaiset haastattelut Rakennusliiton edustajien kanssa.

Aineiston keräämisessä oli omat haasteensa. Työmaita kierrellessä haasteeksi osoittautui löytää vuokratyöntekijöitä. Toiseksi haasteeksi osoittautui se, että kaikki vuokratyöntekijät eivät nähneet kyselyyn vastaamista mielekkäänä. Myös osa vuokrayrityksistä ei halunnut kertoa missä heillä on työntekijöitä. Vuokrayritysten osalta, osalle vuokrayrityksistä ennakoon esitetyt haastattelukysymykset olivat heidän sanojensa mukaansa yksityistietoa, joten he eivät halunneet lähteä mukaan haastatteluun. Työnjohdon haastatteluissa ei esiintynyt mitään ongelmaa. Yksittäiseksi isoksi ongelmaksi, jolla olisi ollut merkittävä painoarvo työn tuloksiin, nousi Äänekosken biotuotetehtaan työmaalle pääsyn epääminen. Pelkästään Rekrytointipalvelu Sihdillä oli työntekijöitä kyseisellä työmaalla 50 henkeä.

Vuokratyöntekijäkyselyn ja vuokrayritysten haastattelukysymykset pysyivät samoina läpi aineiston keräämisen ajan. Rakennusyritysten osalta haastattelukysymykset poikkeisivat toisistaan sen osalta, miten yritys käytti vuokratyötä.

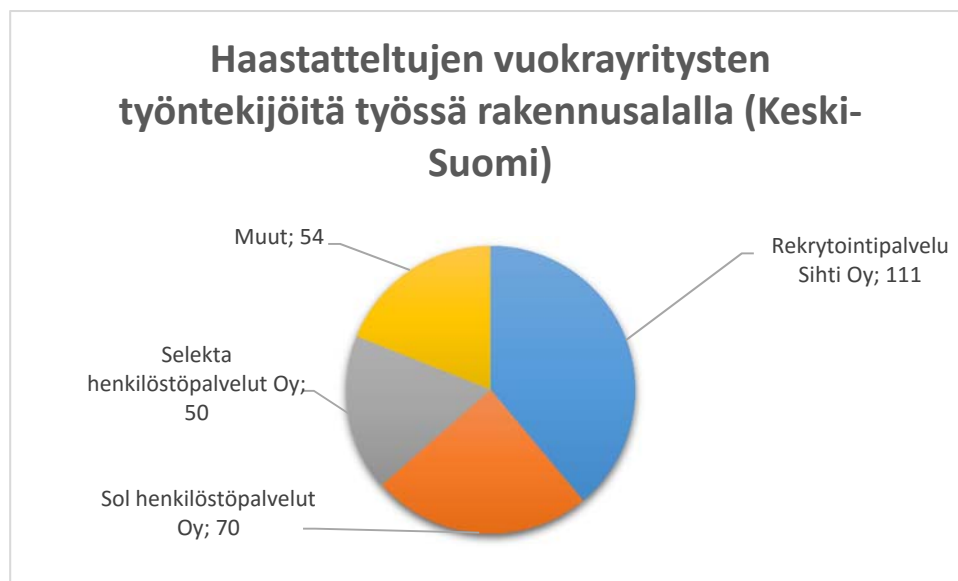
## 4 Tulokset

Tässä osiossa käydään tulokset läpi ja tarkastellaan niitä rakennusalan normien valossa.

### 4.1 Yleisyys

Joka kolmas rakennusyritys käyttää vuokratyötä tasaamaan mm. sesonkeja ja ruuhkahuippuja. Prosentuaalisesti vuokratyön osuus rakennusalan työllisyydestä on 2,8 %, mikä on määrällisesti 7000 henkilöä. Rakennusalalla työskentelee yhteensä 250 000 henkilöä. (Rakennusteollisuus n.d.; Sähköala.fi 2013.)

Haastatteluista vuokrayrityksistä kolme työllisti Keski-Suomessa selkeästi eniten, joista Rekrytointipalvelu Sihti Oy:lä oli eniten työntekijöitä rakennusalalla. (ks. kuvio 3).



Kuvio 3. Haastatteltujen vuokrayritysten työntekijöitä työssä rakennusalalla (Keski-Suomi).

## 4.2 Vuokratyön tarve

Tarve vuokratyölle on yleensä akuutti muutamaksi päiväksi esim. tavarankantoon, lumitöihin, rakennussiivoukseen tai muuhun odottamattomaan, johon ei oma miehitys riitä syystä tai toisesta. Haastatelluista rakennusyrityksistä ainoastaan Rakennusliike Lehto Oy käytti 2-4 vuokratyömiestä lähes koko ajan rakennussiivoukseen ja avustaviin töihin.

Kysyttäessä miksi rakennusyritykset eivät rekrytoi itselleen lisää miehitystä vastaus oli, että rakennusalan kiivas työtahti vaihtelee viikoittain, ei osaa sanoa onko työtä tarjolla enemmän jatkossa. Osalla yrityksistä oli lomautuksia päällä, niin ei edes vuokratyötä voinut tarjota kovin pitkäksi aikaa. Myös kynnys ottaa omia sekä siitä aiheutuva hakuprosessin järjestäminen katsottiin hankalaksi verrattuna siihen, että puhe-  
linsoitolla vuokratyöryhtykseen saa työmiehen seuraavaksi aamuksi tai jopa samaksi päiväksi.

Muita syitä vuokratyön valintaan oli, että käyttäjäyritys ei välttämättä halua ottaa työnantajan velvoitteita tai yrityksellä ei itsellä ole ketään, joka vastaisi työntekijöiden rekrytoinnista. Käyttäjäyrityksellä ei myöskään välttämättä ole omia kyseisen alan osaajia tai he ovat sillä hetkellä muualla töissä.

## 4.3 Vuokratyöhön päätyminen

Kyselyä tarkastellessa vuokratyöhön ei varsinaisesti haluta päätyä ja työhön päädyttäinkin juuri sen takia, ettei töitä muualta ole syystä tai toisesta saatu (ks. kuvio 4). Se näkyy myös siinä, että rakennusalan vuokratyöntekijöillä ei ole välttämättä alan koulutusta tai työkokemusta, mutta vastapainoisesti osalla oli jopa usean kymmenen vuoden työkokemus rakennusalalta. Moni kyselyyn vastanneista haluaisikin mieluummin työskennellä vakituudessa työsuhhteessa (ks. kuvio 17).

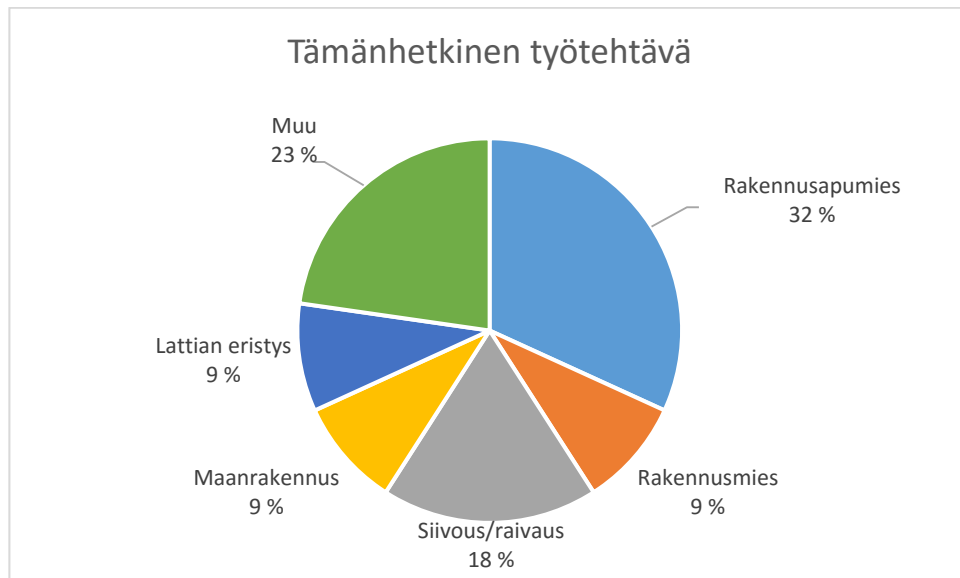


Kuvio 4. Miksi olet päätenyt vuokratyöhön.

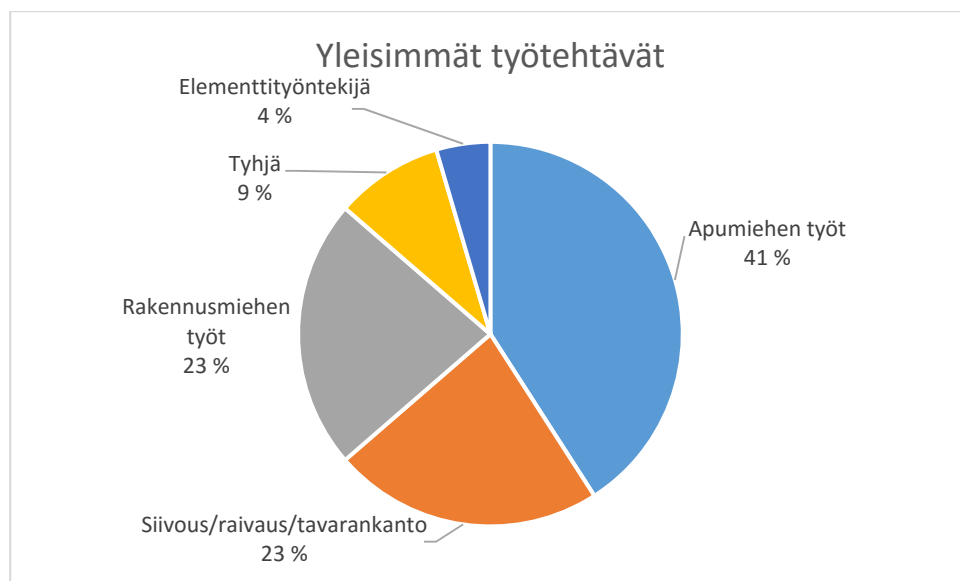
Jossain määrin myös opiskelijat päätyvät vuokratyöhön lisätienestien takia joko opiskelun ohelle tai kesätyöhön, mutta opiskelijoiden määrä muulloin kuin kesäisin on vähäistä, koska rakennusalan työaika menee opiskeluiden päälle. Haastatelluista 5 oli opiskelijoita.

#### **Yleisimmät vuokratyöntekijän tehtävät**

Haastatellut rakennusyritykset kertoivat käyttävänsä vuokratyötä enimmäkseen rai-  
vaukseen, tavarankantamiseen sekä lumitöihin. Vuokrayrityksiltä taas samaa kysyt-  
täessä tehtävät vaihtelivat vuokrayritysten kesken, mutta kiistatta eniten kysyntää oli  
rakennusapumiehistä. Rakennus- ja vuokrayritysten mainitut tehtävät vastasivat hy-  
vin myös vuokratyöntekijäkyselyyn vastauksia (ks. kuvio 5 & kuvio 6).



Kuvio 5. Tämänhetkinen työtehtävä.



Kuvio 6. Yleisimmät työtehtävät.



#### 4.4 Vuokrayrityksen työnhakuprosessi ja työntekijän työllistäminen

Vuokrayrityksen työnhakuprosessi alkaa siitä, että on joko tarve työntekijälle tai haetaan reserviä. Yleisin tapa hankkia uusia työntekijöitä on ilmoittaa avoimesta työpäikasta TE-toimiston nettisivulla, muita tapoja oli avoimet hakemukset, sosiaalinen media ja puskaradio. Saaduista hakemuksista valitaan parhaimmat, joiden kanssa soviin haastattelut ja haastattelusta valikoituu joko suoraan käyttäjäyrityksen tarpeeseen sopiva ehdokas tai ehdokas esitellään vielä käyttäjäyritykselle, joka tekee lopullisen päätöksen.

##### **Reservin haku ja sen koko**

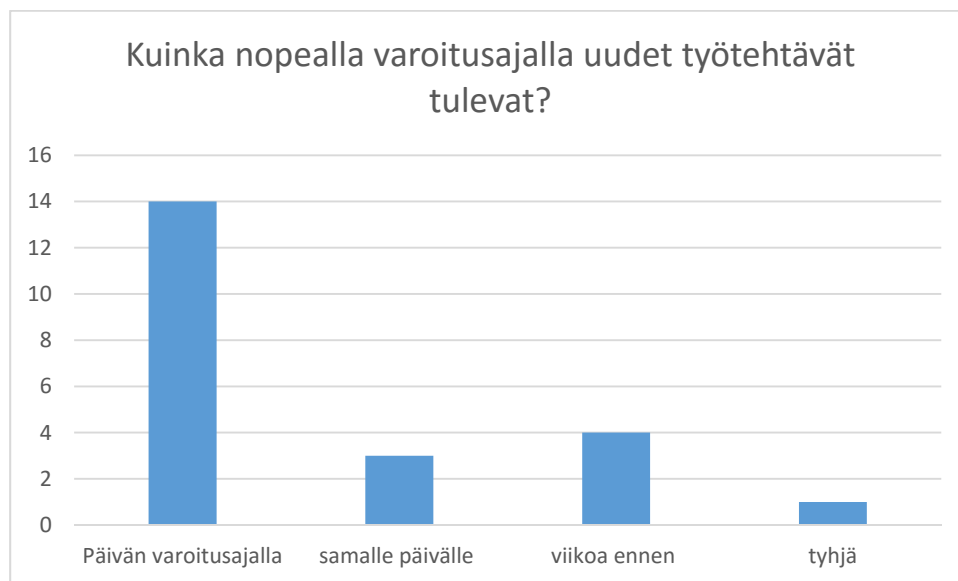
Reservin hakemisella tarkoitetaan työpaikkailmoitusta joka ei ole sidoksissa todelliseen tarpeeseen vaan halutaan kerätä miehitystä etukäteen mahdolliseen tulevaan tarpeeseen. Pääsääntöiset syyt reservin hakemiselle olivatkin, että vuokrayritykset eivät muuten pysty vastaamaan tilaajien tarpeisiin ja tarjoamaan työntekijöitä päivän varoitusajalla tai mahdollisesti jo samana päivänä. Haastatelluista vuokrayrityksistä ainoastaan Total-henkilöstöpalvelut Oy ja Citywork Oy eivät hakeneet reserviä vaan heidän työpaikkailmoituksensa olivat sidoksissa todelliseen tarpeeseen. Totalin reservi koostuikin aikaisemmin todelliseen työpaikkaan hakeneista ja haastatteluihin päätyneistä. Rekrytointipalvelu Sihti Oy ei taas kerennyt pitämään reserviä ja heidän mielestään sopiva reservin koko on miinus yksi henkilö. Muiden vuokrayritysten oli hankala kertoa heidän reservinsä koosta, koska tilanne elää niin paljon, mutta suurimmat luvut liikkuivatkin jopa 300 hengessä. Todellisuudessa luvut olivat paljon pienempiä, koska tarkkaa varmuutta ei ole siitä onko työntekijä vapaana sillä hetkellä.

##### **Vuokratyöstä ilmoittaminen**

Rakennusalan työehtosopimuksen mukaan yrityksen kuuluu ilmoittaa luottamusmiehelle, mikäli se aikoo käyttää vuokratyötä. Rakennusyrityksen työnjohtoa haastatella vain Lemminkäisen ja Lujatalon työnjohto sanoivat suoraan ilmoittavansa luottamusmiehelle, mikäli he aikoivat käyttää vuokratyötä. Muut vastanneista ilmoittivat joko työpäällikölle tai päätös tehtiin työmaan sisällä työmaapäätöksellä ilmoittamatta kenellekään. (Rakennusalan työehtosopimus 2014, 74.)

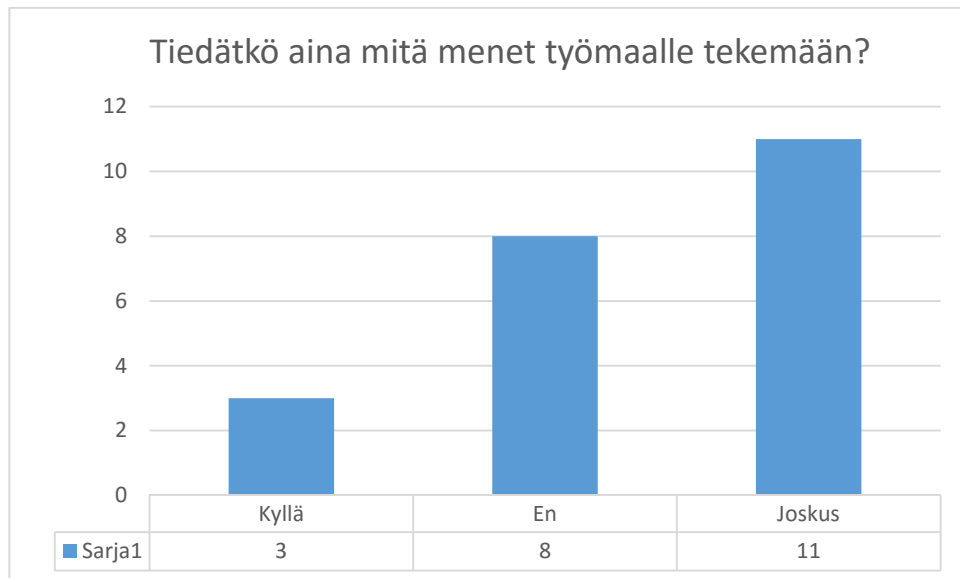
## 4.5 Vuokratyön luonne

Kyselystä selvisi, että vuokratyöstä ilmoitetaan parhaimmillaan jo samana päivänä, mutta selkeälle enemmistölle ilmoitus tulee yleisimmin edellisenä päivänä (ks. kuvio 7). Vuokratyörytysten haastattelun mukaan vaativiin tai ennalta suunniteltuihin tehtäviin ilmoitus voi tulla viikkoa paria ennen.



Kuvio 7. Kuinka nopealla varoitusajalla uudet työtehtävät tulevat?

Työtehtävät ovat pääsääntöisesti tavarankanto, raivaus, siivous ja talvisin lumityöt. Työtehtävät ja työnkesto selviävät useimmiten vasta työmaalla (ks. kuvio 8).



Kuvio 8. Tiedätkö aina mitä menet työmaalle tekemään?

Työnkestot ovat vaihdelleet neljästä tunnista jopa useaan vuoteen, mutta yleisimmin työnkesto on päivästä kuukauteen. Työtä oli tarjolla vaihtelevasti, osalla lähes koko ajan ja osalla kerran kuukaudessa. Ilmeisestikin tästä syystä johtuen moni olikin kirjoilla useassa vuokrayrityksessä yhtä aikaa (ks. kuvio 9).



Kuvio 9. Oletko kirjoilla useassa vuokrayrityksessä yhtä aikaa?

## 4.6 Työturvallisuus

Vuokratyöntekijän työturvallisuusvastuu jaetaan käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen kesken, koska vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen alaisena.

Vuokrayritys sopii yhdessä käyttäjäyrityksen kanssa asiakassopimusta tehdessä, mitkä seikat vaikuttavat vuokratyöntekijän työturvallisuuteen ja osapuolten tulee huolehtia, että työ hoidetaan turvallisesti ja niin ettei siitä aiheudu työntekijälle vaaraa. Molemmilla tulee olla selvänä mitä mahdollisia vaaratekijöitä työstä aiheutuu työntekijälle, sekä mitä koulutusta tehtävä vaatii. Työtä tulee tarjota ainoastaan työntekijälle, jonka terveydentilan perusteella pystyy suoriutua tehtävästä.

Päävastuu työmaalla on käyttäjäyrityksellä, koska käyttäjäyrityksellä on työnjohto- ja valvontaoikeus. Käyttäjäyrityksen tulee noudattaa työturvallisuuslakia työnantajan osalta. Käyttäjäyrityksen tulee opastaa koneiden ja laitteiden käytöstä ja niiden turvallisuudesta. (Vuokratyöopas n.d.)

Käyttäjäyrityksen työpaikkaselvityksessä tulee käydä ilmi myös mahdollisten vuokratyöntekijöiden työturvallisuus. Käyttäjäyrityksen täytyy kertoa työterveydenhuollolle sekä työsuojeluvaltuutetulle mikäli yritys aikoo käyttää vuokratyötä. Vuokratyöntekijällä on käyttöoikeus käyttäjäyrityksen terveydenhuoltoon, mutta tämä on maksullista vuokratyöntekijälle. (Vuokratyöopas n.d.)

### **Perehdyttäminen**

Yleisperehdyttämisestä vastaa vuokrayritys, ja siinä käydään läpi mm. työhön vaadittava osaaminen, toimintaohjeet tapaturman tai muun vaaratilanteen sattuessa ja ohjeet sairastuessa. Käyttäjäyritys vastaa omasta perehdytyksestä työmaalla, jossa käydään mm. työhönopastus, työturvallisuus ja työmaan omat käytännöt läpi. (Vuokratyöopas n.d.)

#### 4.6.1 Työvaatteet ja varusteet

Työnantajan tulee työturvallisuuslain perusteella antaa työntekijälleen työssä tarvittavat henkilökohtaisetsuojaimet, työvaatteet sekä muut varusteet. Työntekijän tulee käyttää henkilökohtaisiasuojaimia oikein ohjeiden mukaisesti. (L 23.8.2002/738.)

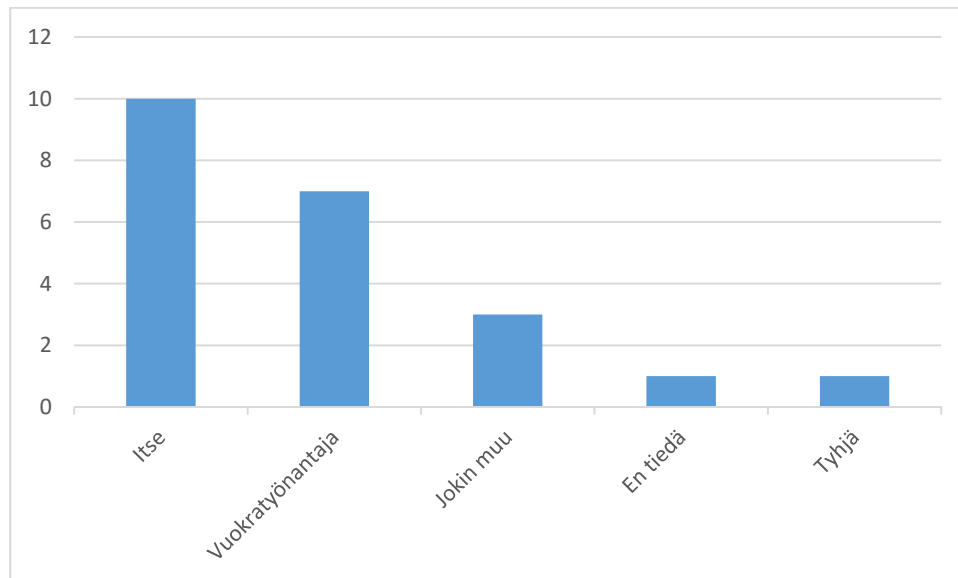
Jokainen haastatelluista vuokrayrityksistä kertoi antavansa työvaatteet ja varusteet niin kuin työnantajan kuuluikin.

#### 4.6.2 Korttikoulutukset

Tuli- ja työturvallisuuskortti ovat rakennusalalla yleisimmin käytössä olevat kortit. Työturvallisuuskortin käyttö ei ole pakollista, mutta suurin osa rakennusyrityksistä vaatii voimassa olevan työturvallisuuskortin. Toisin kun työturvallisuuskortti, voimassa oleva tulityökortti on pakollinen tulityön tekijällä, valvojalla, vartijalla sekä lisäksi tulityöluvan myöntäjällä. Tyypillisiä tulitöitä rakennusalalla ovat hitsaus ja räjäköinti. Tuli- sekä työturvallisuuskortti ovat molemmat voimassa 5 vuotta. Muita rakennusalalla käytössä olevia kortteja ovat mm. kattotulityökortti, tieturvakortti ja ensiapukortti EA1. (Työturvallisuuskeskus n.d.; Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK n.d.)

Vuokrayrityksiltä kysyttäessä järjestävätkö he korttikoulutuksia, niin pääasiallisesti kyllä, mutta osalla oli tiettyjä vaatimuksia, esim. työsuhde piti olla tietyn pituinen, jotta he järjestävät koulutuksen. Parhaiten korttikoulutuksia haastattelun mukaan järjesti Selektä, jolla oli itsellään kaksi omaa kouluttajaa, sekä korttikoulutukset olivat yksi heidän liiketoimistaan.

Vuokratyöntekijöiden osalta lähes puolet oli vastannut itse korttikoulutuksista (ks. kuvio 10).



Kuvio 10. Kuka vastaa korttikoulutuksesta?

#### 4.7 Sairastuminen

Vuokratyöntekijän oikeudet eivät eroa muista työntekijöistä ja sairastuessa vuokratyöntekijällä on oikeus olla poissa töistä ja saada sairausajan palkkaa (Vuokratyöopas n.d.).

Yleisesti vuokratyöntekijällä olisi työsopimuslain mukaan oikeus saada puolet palkastaan, jos työsuhteen alkamisesta on kulunut alle kuukausi ja täyteen palkkaan kun työsuhteen alkamisesta on kulunut yli kuukausi. Tätä kuitenkin sovelletaan rakennus- alalla siten, että työntekijä ei saa ensimmäiseltä kahdelta viikolta mitään. Työsuhteen pituuden ollessa yli 2 viikkoa, mutta alle kuukauden on työntekijä oikeutettu saamaan sairausajan palkan sairausvakuutuksen karenssiajalta, joka on 9 arkipäivää. Yli kuukauden työsuhteessa sairausajan palkka määräytyy työsuhteen pituuden mukaan. (Rakennusala työehtosopimus 2014, 41; Vuokratyöopas n.d.)

Sairastuessa vuokratyöntekijän tulee ilmoittaa sekä käyttäjäyritykselle ja vuokrayritykselle. (Vuokratyöopas n.d.).

## 4.8 Työterveydenhuolto

Vuokrayrityksen pitää järjestää työterveydenhuolto samoin kuin minkä tahansa muunkin työnantajien ja kertoa työntekijälle kenelle pitää ilmoittaa sairastuessa ja kuinka toimia tapaturmatilanteessa (Vuokratyöopas n.d.).

Työterveydenhuolto ei saa olla erilainen vuokrayrityksen toimistossa työskentelevien kanssa. Työterveydenhuollon tason tulee vähintään olla lakisääteinen (Vuokratyöopas n.d.)

Vuokrayrityksiltä kysyttäessä saako työntekijä käyttää työterveydenhuoltoa myös välipäivinä, kun työtä ei ole, vastaukset poikkesivat yllättävän paljon toisistaan. Osalla työterveys kattoi vain lakisääteisen, eikä työntekijällä ollut oikeutta käyttää terveyspalveluita välipäivinä, kun taas toisella osalla palvelu oli heti käytössä, jos välipäivien pituus enintään 2 viikkoa ja kahdella yrityksellä ei välipäivien pituudella ollut väliä, jos oli työskennellyt yrityksessä yhteensä 4 kuukautta.

Vuokratyöntekijöiden kyselyssä pyydettiin nimeämään kuka hoitaa työterveydenhuollon, vastaukseksi hyväksyttiin joko vuokrayritys tai terveysaseman nimi. Lähes puolet vastanneista ei tiennyt kuka hoitaa työterveydenhuollon (ks. kuvio 11).



Kuvio 11. Kuka hoitaa työterveydenhuollon?

#### 4.9 Vuokratyöntekijän oikeudet ja luottamusmies

Rakennusalalla vuokratyöntekijöiden työsuhteissa täytyy noudattaa voimassa olevaa rakennusalan työehtosopimusta sekä vuokrayritys on velvollinen noudattamaan määräyksiä koskien työsopimuslakiin ja työsopimuksen työsuhteturvaan. Vuokratyöntekijä työsuhde on toistaiseksi voimassa, ellei toisin ole sovittu. Kun työsuhde on määräaikainen ja sen päättymisen on sidoksissa tietyn työtehtävän päättymiseen, on työnantajan ilmoitettava päättymispäivästä työntekijälle välittömästi tiedon tullessa julki. Rakennusalalla nollatyösopimukset ovat kiellettyjä, näin ollen vuokrayritys sitoutuu noudattamaan työehtosopimusta ja alan työaikoja. Jos näin ei toimita Rakennusliitto julistaa vuokrayrityksen saartoon. (Rakennusalan työehtosopimus 2014, 57, 74.)

Vain 36 % kyselyyn vastanneista oli tietoisia työehtosopimukseen määritetyistä vuokratyöntekijän oikeuksista (ks. kuvio 12).



Kuvio 12. Oletko tietoinen TES:iin määritetyistä vuokratyöntekijän oikeuksista?

Tällä hetkellä lainsäädäntö, joka koskee luottamusmiestä, ei huomio vuokratyötä ollenkaan. Jos vuokrayritys on sidottu tiettyyn työehtosopimukseen, valitaan luottamusmies tämän mukaan, mutta silloin kun käyttäjäyritys soveltaa käyttäjäyrityksen



työehtosopimusta tulee luottamusmies valita käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaan. Tämä mahdollistaa sen, että vuokrayrityksellä voi olla usean eri alan luottamusmiehiä, mutta näistä jokainen edustaa vain omaa työehtosopimusta. Vuokratyöntekijä voi valtuuttaa käyttäjäyrityksen luottamusmiehen selvittämään vuokratyöntekijän palkkaan ja työsuhteeseen liittyvät ongelmat. (Työsuoja n.d.; Vuokratyöopas n.d.)

Kyselyssä kävi ilmi, ettei hieman yli puolet tiedneet kuka oli heidän luottamusmiehensä (ks. kuvio 13). Tämä on varsin ongelmallista siinä vaiheessa, jos ja kun ongelmia esiintyy työnantajan tai käyttäjäyrityksen puolesta.



Kuvio 13. Tiedätkö kuka on sinun luottamusmiehesi?

#### 4.10 Vuokratyön hinta

Käyttäjäyritykselle käytännössä aina oma työntekijä tulee halvemmaksi, ainoat tilanteet milloin vuokratyöntekijä tulee halvemmaksi, on kun työntekijä sairastuu tai työmaalla on kokeneita kalliita työntekijöitä, joita taloudellisesti ei kannata laittaa tiettyihin työtehtäviin. Työntekijän sairastuessa on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijällensä sairausajan palkkaa. Vuokratyöntekijän palkan maksaa luonnollisesti

vuokrayritys, joka on myös velvollinen maksamaan sairausajan palkan työsopimuslain nojalla. Tällöin tilaajalta ei laskuteta työntekijästä. (HPL YSE 2014, 1-2.)

Vuokrayritykset määrittelevät itse omat hintansa. Vuokrayrityksen hinnoittelu määräytyy joko kiinteästä hinnasta, alkaen hinnasta tai kerroinhinnasta johon lisätään työntekijän tuntipalkka. Vuokrayritykset olivat erittäin kriittisiä antamaan hintojaan, mutta hinnat selvisivät rakennusyrityksiltä. Yleensä rakennusapumiehen ja rakennusmiehen hinnat liikkuvat 23-26€/h välillä. Rakennusalalla hintoihin lisätään käänteinen arvonlisävero, joka tulee käyttäjäyrityksen maksettavaksi. (Verohallinto n.d.)

Taulukko 1. Erään vuokrayrityksen esimerkkejä hinnoista.

Rakennusapumies	Alk.	23,70€/h
Rakennusmies	Alk.	25,90€/h
Muurari	Alk.	32,00€/h
Kirvesmies	Alk.	31,50€/h
Raudoittaja	Alk.	31,50€/h

Hintoja vertaillen oman työntekijän hinnan voi laskea lisäämällä työntekijän palkkaan sosiaalikustannukset. Sosiaalikustannukset vaihtelevat henkilöstömäärän ja maksetun palkan mukaan. Tässä esimerkkilaskussa käytetään 72 % sosiaalikustannuksia joka saadaan käyttämällä kerrointa 1,72 (ks. taulukko 2).

Taulukko 2. Työn hinta.

Rakennusapumies	Oma työntekijä	Vuokratyöntekijä
Tuntihinta	11,18€/h	23,70€/h
Sosiaalikustannuskerroin	1,72	
Todellinen hinta	19,23€/h	23,70€/h

Vuokratyön todellinen hinta tuleekin näin ollen n. 19 % kalliimmaksi. On myös huomioitava, että vuokratyöntekijän hintaan sisältyvät mm. työvarusteet ja työterveyshuolto, toisin kun oman työntekijän kohdalla näitä ei ole huomioitu.

Rakennusyrityksiltä kysyttäessä millä tapaa he olivat huomioineet vuokratyön kustannuksissa, olivat toimintatavat hyvin erilaiset yritysten kesken. Esimerkiksi Rakennusliike Lehdolla vuokratyö huomioitiin yleisessä ylläpidossa, kun taas Lujatalo litte-roi vuokratyön ihan erikseen ja Lemminkäisellä katsottiin palkkamenoksi.

#### 4.11 Ongelmat työmaalla

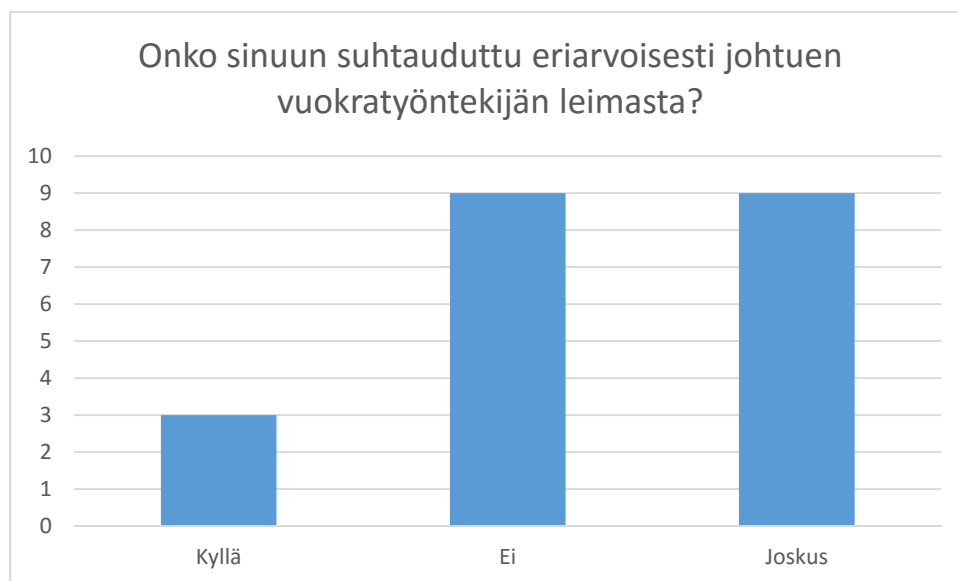
Vuokratyöntekijät yleisimmät ongelmat ovat, että vuokratyöntekijän oletetaan tekevän urakkatahdilla, vaikka vuokratyöntekijä tulee itse tuntipalkalla töihin. Sosiaali-tiloissa ei joskus ole ollut tilaa missä syödä tai omaa kaappia (ks. kuvio 14). Osa myös on kokenut eriarvostamista vuokratyön leimasta johtuen (ks. kuvio 15).

*”Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on työntekijöiden käytettävissä ol- tava työn luonne ja kesto sekä työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen riittävät ja asianmukaisesti varustetut peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruo- kailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat. Työntekijöiden saatavilla tulee olla riittävästi kelvollista juomavettä.” (L 23.8.2002/738, 48§.)*



Kuvio 14. Onko sosiaalityloissa yleensä tilaa?

*”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.” (L 30.12.2014/1325, 8§.)*



Kuvio 15. Onko sinuun suhtauduttu eriarvoisesti johtuen vuokratyöntekijän leimasta?

Vuokratyö ei ole poikkeus, vuokratyössä tulee noudattaa syrjintäkieltoja (Vuokratyöopas n.d.).

Syrjintäkiellon noudattamisvelvollisuus menee sille osapuolelle, jolla on sillä hetkellä työn johtamis- ja valvontaoikeus. Käyttäjäyrityksen tulee kohdella vuokratyöntekijöitä yhdenvertaisesti yrityksen omien työntekijöiden kanssa.

Jos tilanne muuttuu syrjinnäksi, on syytä ottaa asia puheeksi työnjohton ja-/tai luottamusmiehen kanssa. Tässä tilanteessa vuokratyöntekijän tulisi olla yhteydessä työnjohtajiin tai luottamusmieheen, jos tilanne ei korjaannu on syytä ottaa itse yhteyttä rakennusliittoon. (Vuokratyöopas n.d.)

Käyttäjäyrittäjällä ongelmat olivat epäpätevät työntekijät ja puutteellinen oma-aloitteisuus. Tästä johtuen osalla vuokratyöntekijöistä työpäivä on saattanut päättyä kesken päivää. Osa yrityksistä toivoi myös parempaa informaatioita työntekijästä ja kehitysideana NCC:llä kävi mielessä tietynlainen henkilörekisteri, josta näkisi suoraan missä työtehtävissä tuleva vuokratyöntekijä on oikeasti ollut. Myöskin suosittelijoiden esittäminen työnjohdolle on jokseenkin turhaa, koska yleensä ei ole aikaa ruveta selvittämään työntekijän taustoja.

Rakennusliiton mukaan suurimmat ongelmat liittyivät nollatyösopimuksiin, jotka ovat rakennusalalla kiellettyjä. Rakennusalalla ei näin ollen saa laatia työsopimuksia missä työaika on avoinna. Haastateltujen yritysten kohdalla ilmeni, että he tekevät vain määräaikaista työsopimuksia, vain siitä työstä mitä on tarjolla. Kysyttäessä vuokrayrityksiltä onko säädös vaikuttanut mitenkään heihin, olivat vastaukset yksimielisiä kaikkien vuokrayritysten kesken, ettei säädös ole vaikuttanut mitenkään. (Rakennusalan työehtosopimus 2014, 57.)

Yleisempiä ongelmia myös olivat muut sopimuskiistat ja työstä maksettava palkka. Osalla kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijällä oli myös ollut ongelmia palkanmaksussa.

### **Rahallinen vastuu**

Rakennusyrityksiltä kysyttäessä lähes kaikki olivat valmiita lähettämään laskun vahinkotilanteessa vuokrayritykselle perusteena sillä, että nämä toimivat aliurakoitsijana. Käytännössä ne toimivat kuitenkin käyttäjäyrityksen työnjohdon alaisena omien työntekijöiden rinnalla, joten rahallinen vastuu on pääsääntöisesti käyttäjäyrityksellä. Rahallinen vastuu siirtyy vuokrayritykselle, jos vahinko johtuu työntekijän puutteellisesta ammattitaidosta, kokemattomuudesta tai riittämättömästä koulutuksesta josta vuokrayritys vastaa. Jossakin tapauksissa asiakassuhteen jatkuvuuden kannalta on haluttu korvata vahingot vuokrayrityksen toimesta. Henkilövahingoissa vastuu on työnantajan eli vuokrayrityksen. Tahallisessa vahinkotilanteessa tulee työntekijälle rikosoikeudellinen vastuu, jolloin myös rahallinen vastuu on työntekijällä. (HPL YSE 2014, 2.)

### **Yhteistyö työmaan toimiston välillä**

Yhteistyö toimii työntekijä ja toimiston välillä siten, että työntekijä on perehdytetty ottamaan yhteys omaan yhteyshenkilöön, joka toimittaa tarvittaessa puuttuvat varusteet työmaalle. Myös työmaalla säännöllisesti käyminen oli joidenkin vuokrayritysten tapa huolehtia työntekijöistään.

### **4.12 Vuokratyöntekijän työllistäminen**

Jotta kaikilla olisi samat edellytykset saada vakituinen työpaikka käyttäjäyrityksen vapaista työpaikoista, on niistä myös tiedotettava vuokratyöntekijöille, niin kuin muillekin yrityksen työntekijöille. Käyttäjäyritys voi tiedottaa avoimista työpaikoista yleisellä ilmoituksella. (Vuokratyöopas n.d.)

Rakennusliiton haastattelun mukaan vuokratyöntekijää saa pitää saman työnjohtajan alaisena samalla työmaalla käyttäjäyrityksen omien työntekijän rinnalla enintään 6 kuukautta jonka jälkeen vuokratyöntekijästä on joko luovuttava tai hän on työllistettävä. Yleisenä käytäntönä on, että viimeistään 6 kuukauden jälkeen käyttäjäyritys saa siirtää ilmaiseksi vuokratyöntekijän omille kirjoille. Tämä on myös erikseen sovittavissa vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen asiakassopimuksessa.

Vuokrayritys saa halutessaan periä työntekijästään rekrytointimaksun käyttäjäyritykseltä, jos työntekijä työllistetään ennen 6 kuukauden määräaika. Rekrytointimaksu on sovittu erikseen asiakassopimuksessa käyttäjäyrityksen maksettavaksi, jos käyttäjäyritys haluaa palkata vuokratyöntekijän. Vuokrayrityksellä on oikeus periä rekrytointimaksu myös silloin, kun käyttäjäyritys tai sen läheinen yhtiö työllistää työntekijän toimeksiannon päätyttyä 6 kuukauden sisällä, jos toimeksiannon pituus oli alle 6 kuukautta tai alle sovitun. Rekrytointimaksua ei tulla perimään, jos käyttäjäyritys voi todistaa, että tieto työntekijästä on tullut muualta kuin käyttäjäyritykseltä.

Välityspalkkioiden periminen vuokratyöntekijältä ei ole sallittua, eikä myöskään käyttäjäyritystä voida kieltää toimeksiannon päätyttyä työllistämästä vuokratyöntekijää. Luvattomia maksuja perivä taho syyllistyy työnvälitysrikokseen, josta voidaan oikeudessa tuomita sakkoihin tai enimmillään yhdeksi vuodeksi vankeuteen.

Vuokratyödirektiivin mukaan rekrytointimaksun täytyy olla kohtuullinen. Kohtuullisuutta pitää punnittava tapauskohtaisesti. Maksu on tavallisesti 1-6 kuukauden palkan suuruinen. Suurehko maksu voi olla este työllistymiselle. (Vuokratyöopas n.d.; HPL YSE 2014, 2.)

Haastatteluihin vastanneista rakennusyrityksien työnjohtajista ei yksikään tiennyt missä vaiheessa vuokratyöntekijä kuuluisi työllistää. Myöskään vuokratyöntekijäkyselyyn osallistuneista ainoastaan kaksi tiesi milloin käyttäjäyrityksen kuuluisi työllistää vuokratyöntekijä. Tämä näkyi myös siinä, että pisin vuokratyöntekijän työjakso oli 1 vuoden vaikkakin rakennusalan työehtosopimuksen mukaan, hänet olisi kulunut työllistää jo ensimmäisen puolen vuoden jälkeen.

Rakennusliiton mukaan asiaan voidaan puuttua, jos käyttäjäyritys koittaa vältellä työntekijän työllistämisellä, sillä että he vaihtavat 6 kuukauden jälkeen uuteen vuokratyöntekijään.

Vuokratyöntekijäkyselyyn vastanneista ainoastaan 4 uskoi työllistyvänsä vuokratyön kautta tilaajalle (ks. kuvio 16).



Kuvio 16. Uskotko työllistyväsi vuokratyön kautta?

Vain Kaseva ja Lujatalo tiesivät yrityksensä työllistäneen vuokratyöntekijöitä. Varmuudella Kaseva oli työllistänyt kaksi henkilöä viimeisen vuoden aikana ja Lujatalo yhden henkilön.

#### 4.13 Lomat

Vuosilomaa kertyy vuokratyöntekijälle samoin tavoin kuten muissakin työsuhteissa. Tosin lyhyiden työsuhteiden takia ei vuokratyöntekijä välttämättä ehdi pitämään lomiam. Tässä tapauksessa lomat voidaan korvata lomakorvauksilla työsuhteen päätyttyä. Toisessa tapauksessa vuokratyöntekijä ja vuokrayritys voivat kirjallisella sopimuksella sopia, että jos työntekijä aloittaa lyhyessä ajassa uuden työsuhteen, voidaan kerrytetyt lomakorvaukset muuttaa lomaksi tulevan työsuhteen aikana. (Työsuojelu.)

Vuokratyöntekijä kyselyssä kysyttiin työntekijöiltä ovatko he pitäneet lomiam ja jos eivät, niin miksi eivät olleet? Vastanneista 9 kertoi pitäneen lomiam ja 13 ei ollut pitänyt. Syyksi työntekijät kertoivat, että töitä on niin vähän, ettei ole tarvinnut pitää ja välipäivät olivat korvanneet lomat.

#### 4.14 Vuokratyöntekijöiden kommentit

Vuokratyö koettiin hyvänä vaihtoehtona opiskelijalle, työttömälle, alhaiselle koulutustasolle ja kokemattomalle. Vuokratyöstä nähtiin saatavan nopeasti työkokemusta lyhyessä ajassa. Huonoina puolina vuokratyö nähtiin henkisesti raskaana, sekä keino, jolla työnantaja pääsee kiertelemään monia velvoitteita.

Kehitettävää työntekijät näkivät tuntien kirjauksessa ja työvaatteissa. Työn osalta toiveena oli pidempiä ja monipuolisempia työkeikkoja sekä enemmän työtä ja minimi viikkotuntimäärä. Myös parannettavaa toivoivat palkkaukseen, työterveydenhuoltoon ja työntekijän oikeuksiin.



Työntekijöiden tyytyväisyyttä mitattiin muutamalla kysymyksellä (ks. liite 1). Olisivatko he mieluummin vakituisessa työsuhteessa, oliko työtehtävät vastanneet alan koulutusta tai kokemusta, sopiko vuokratyö elämäntilanteeseen, tunsivatko etenevänsä uralla ja suosittelisiko he vuokratyötä. 64 % suositteli vuokratyötä (ks. kuvio 18)

#### 4.15 Skanska ja Rekrytointipalvelu Sihti Oy

Kävin haastattelemassa kolmen Skanskan eri työmaan työnjohtoa ja haastattelun mukaan Skanska käyttää erittäin vähän vuokratyötä ja haastattelun mukaan eräs työnjohtaja oli ollut 6 vuotta Skanskalla, eikä koskaan ollut käyttänyt vuokratyötä. Haastattelun mukaan Skanskan asuntorakentaminen ei käytännössä käyttänyt yhtään vuokratyötä toisin kuin Skanskan tilarakentaminen. Skanska myös kierrätti Skanska infran työntekijöitä rakennuspuolella mm. talvisin kun infrapuolella oli vähemmän työtä.

##### **Rekrytointipalvelu Sihti Oy**

Rakennusliiton mukaan parhaiten työnantajan velvoitteita Keski-Suomessa hoiti Selekta ja Sol. Vuokratyöntekijäkyselyn mukaan kuitenkin ilmeni, että Sihdin työntekijä olivat muita tyytyväisimpiä vuokratyöhön, sekä myös rakennusyritykset jotka käyttivät Sihtiä, olivat Sihtiin tyytyväisiä.

Miten Sihti erosi sitten muista toimioista? Sihti oli Selektan kanssa ainoa toimija, joka oli erikoistunut pelkästään rakennusalalle Keski-Suomessa ja Sihti kommentoikin, että ilman erikoistumista ei pärjää. Sihti poikkeisi muista sillä, että heiltä meni määrällisesti eniten rakennusmiehiä kuin muilla taas meni rakennusapumiehiä. Sihti oli Keski-Suomessa nuorin vuokrayritys ja haastattelu hetkellä toiminut Keski-Suomessa vasta 3,5 kuukautta, mutta tässä ajassa Sihdillä oli kuitenkin töissä haastattelu hetkellä 111 henkilöä mikä oli selvästi eniten työntekijöitä Keski-Suomen alueella muihin haastatteluun osallistuneihin vuokrayrityksiin verrattaessa. Sihti väitti, että heidän työntekijöillensä maksetaan keskimäärin parempaa palkkaa kuin muissa vuokrayrityksissä yleensä. Heillä oli myös työmailla oma varustekaappi uusia varusteita varten,

joten työntekijän ei tarvitse hakea esim. uusia housuja toimistolta. Sihti myös näki, että laadukkaat varusteet tuovat tyytyväisyyttä ja tämän lisäksi jokainen työntekijä sai myös mukaansa perustyökalut. Osa vuokrayrityksistä keräsi suurta reserviä, mutta Sihdin mukaan reservi on parhaimmillaan silloin kun sieltä puuttuu yksi, tällöin kaikilla työntekijöillä on töitä. Asiakastyytyväisyyttä pidettiin yllä mm. järjestämällä Sihdin toimistolle jääkiekon mm-kisastudio

## 5 Johtopäätökset ja pohdinta

Työstä teki hieman haasteellisen se, että aihetta ei ollut käsitelty rakennusallalla suuresti, joten tutkimustyölle ei ollut mitään pohjaa mistä lähtisi tutkimusta kehittämään vaan tässä tapauksessa tutkimus piti aloittaa täysin tyhjästä.

Työn etenemiselle suurimmat haasteet olivatkin löytää riittävä määrä vuokratyöntekijöitä ja jotka vielä suostuivat osallistumaan kyselyyn. Toinen haaste oli saada tarvittava määrä vuokrayrityksiä mukaan. Vastapainoisesti osa vuokrayritysten edustajista oli erittäin mielenkiinnolla lähdössä mukaan haastatteluihin.

Tuloksia tarkastellessa huomasi väkisinkin, että kolmikantasuhteen ongelmaksi osoittautui se, että osapuolet eivät oikein tienneet toistensa oikeuksista ja säädöksistä sekä informaatioissa oli selkeästi joka suunnassa ongelmia. Rakennusyritykset sotkivat vuokratyön aliurakoinniksi, eivätkä tienneet kuinka kauan työntekijää saa pitää ja milloin hänet voidaan työllistää. Samalla kun vuokrayritys antoi kokemattomia tai epäpäteviä työntekijöitä saattoi työmaalle tulla siivoamaan raudanluja ammattilainen, jolla oli 35 vuoden kokemus rakennusallalta. Samalla kun rakennusyritysten toiveena oli saada lisää ammattilaisia. Työntekijät eivät myöskään aina tienneet, mitä menivät työmaalle tekemään. Työntekijöistä noin puolet ei edes tiennyt omista työntekijän oikeuksista tai edes kuka oli heidän luottamusmiehensä, mikä on erittäin huolestuttavaa. Eräs vuokrayritys oli myös sitä mieltä, ettei rakennusalan työehtosopimus koski heitä.

Nollatyösopimussäädös ajatuksena on hyvä asia, mutta käytännössä täysin hyödytön vuokratyössä, koska määräaikaisten työ sopimukset mahdollistavat samat pätkätyöt.

Vuokrayritykset kertoivat, että reserviä tarvitsee, jotta pystyy vastaamaan asiakkaan tarpeisiin, kun ei ole tietoa ovatko työntekijät vapaana. Tähän voisi kehittää toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen, jossa työntekijä sitoutuu ottamaan työtä vastaan ja vuokrayritys sitoutuu maksamaan työntekijälle esimerkiksi päivärahaa niiltä päiviltä, kun työtä ei ole tarjota. Päivärahan tulisi olla isompi, kuin peruspäivärahaa,

joten se olisi myös kannustin. Näin ollen työntekijät sitoutuisivat yhteen vuokrayritykseen ja reservien koot pienenisivät, päiväraha estäisi vuokrayritystä hakemasta liian suurta reserviä.

Itse näkisin, että vuokrayritys toimii silloin, kun työntekijöillä on koko ajan tarjolla työtä. Vaikka vuokrayrityksen osalta kävisikin niin, ettei heillä aina olisi tarjota työntekijää asiakkaalle. Jos vuokrayritys panostaisi määrän sijasta laatuun, en uskoisi, että käyttäjäyritykset vaihtaisivat vuokrayritystä toiseen, vaikka eivät saisikaan työntekijää.

Tulevaisuuden kannalta on melko selkeää, että vuokratyö tulee lisääntymään rakennusalalla ilman mitään tutkimuksiakaan, jos ajattelee siten että parikymmentä vuotta sitten rakennusyritys teki kaiken työn alusta loppuun itse, mutta nykyisin pääurakoitsijalla on useita aliurakoitsijoita ja rinnalle on tullut myös vuokratyö.

Työn kannalta mitä tekisin uusiksi, vuokratyöntekijöiden kysymyksissä käyttäisin pelkästään monivalintakysymyksiä, koska käsialan ymmärtäminen oli jossain tapauksissa täysin mahdotonta sekä vastauksissa ei ollut paikoin vastattu kysymykseen tai vastauskohdat oli jätetty tyhjäksi.

Alussa mainitsemani Äänekosken biotuotetehtaan rakennustyömaalle pääseminen olisi tuonut huomattavasti enemmän laajuutta näkökulmiin. Mielenkiintoista olisi myös ollut nähdä, miten rakennusyritysten näkökannat olisivat eronneet vuokratyöstä toisten rakennusyritysten kanssa samalla työmaalla.

## 5.1 Omakohtaiset kokemukset ja jatkokehittäminen

Itselläni on taustalla muutaman vuoden vuokratyökokemus muutamasta vuokrayrityksestä opiskelunajalta, sekä ennen opiskeluaikaa. Vuokrayrityksillä ei ole aina tarkkaa tietoa siitä, mitä heidän työntekijänsä menee työmaalle tekemään tai mitä hän siellä tekee. Selostan tässä kaksi esimerkkitapausta. Sain vuokrayritykseltä tehtäväksi mennä kasaamaan rakennustelineitä ja työmaalla rakennustelineet osoittautuivatkin

pyörätelineiksi. Toisessa tapauksessa menin viikoksi siivoamaan työmaata, mutta keikasta tulikin 9 viikkoa pitkä, josta 8 viikkoa teinkin täysin itsenäisesti alakattoja ja lisätoituksia. Työtodistukseen tuli merkintä, että olin rakennusapumies, vaikka työtehtävien osalta olisi merkinnän kuulunut olla rakennusmies. Tätä ei voitu korjata vuokrayrityksen toimesta, koska heidän työtilauksissaan luki rakennusapumies. Työntekijän tulevaisuutta ajatellen tuolla rakennusmiehen työtodistuksella on suurempi painoarvo seuraavissa työhaastatteluissa kuin rakennusapumiehellä. Vastaavia tapauksia on allekirjoittaneella useampikin, joissa työtodistukseen kirjatulla rakennusapumiehellä tai muulla ole mitään tekemistä tehdyn työn kanssa.

Yhteydenpidossa näin myös ongelmia, kun työntekijä saadaan työmaalle, niin hänet voidaan unohtaa ja siirrytään seuraavaan työntekijään. En ole koskaan saanut uusia työtarjoja sillä aikaa, kun olen suorittamassa työtehtävää. Tämä on kyllä ymmärrettävää, koska työtehtävien kestosta ei ole varmuutta, mutta paremmalla yhteydenpidolla työnjohdon kanssa tämäkin asia selviäisi. Myös työntekijälle voisi tarjota mahdollista työtehtävää ennalta ennen, kun työtehtävä päättyy. Jos työntekijä jatkaakin tehtävässä, niin tässä vaiheessa katsottaisiin uusi työntekijä uuteen työtehtävään. Herääkin kysymys, kumpi on vuokrayritykselle tärkeämpi, työntekijä vai asiakas?

### **Jatkokehittäminen**

Tutkimuksen jatkokehittämisessä ajatellessa olisi hyvä, jos saisi laajemman katsauksen ja esimerkiksi jos saisi tehtyä yhteenliittymän Selektan, Sihdin ja Solin kesken ja näin ollen saisi heidän työntekijät ja asiakaskuntansa kyselyyn sekä haastattelun mukaan. Tällöin työstä voisi tulla jopa tilastollinen. Tulokset myös todennäköisesti eroaisivat suuresti, jos tutkimus tehtäisiin pääkaupunkiseudulla, jossa rakentaminen on paljon vilkkaampaa.

## Lähteet

Eronen, E. 2014. Vuokratyössä yhä ongelmia. Ei lomaa, ei työterveyshuoltoa. Taloussanomat 25.6.2014. Viitattu 18.5.2016.

<http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2014/06/25/vuokratoissa-yha-ongelmia-ei-lomia-ei-tyoterveyshuoltoa/20148926/12>

Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot (HPL YSE). 2014.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL). Viitattu 26.4.2016.

[Http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/yleiset-sopimusehdot/yse-ehdot-28012014\\_final.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/yleiset-sopimusehdot/yse-ehdot-28012014_final.pdf)

Kolmannes rakennusalan yrityksistä hyödyntää vuokratyövoimaa. 22.2.2013.

Sähköala.fi. Viitattu 25.4.2016.

[http://www.sahkoala.fi/ammattilaiset/uutiset/uutisarkisto/2013/fi\\_FI/210213\\_vuokratyovoima/](http://www.sahkoala.fi/ammattilaiset/uutiset/uutisarkisto/2013/fi_FI/210213_vuokratyovoima/)

Käännetty arvonlisävero. N.d. Verohallinto, Viitattu 24.5.2016.

<http://www.kaanteinenarvonlisavero.fi/>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 26.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 26.4.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014-2016. 2014. Sastamala: Sastamalan kirjapaino.

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa: WSOY Lakitieto.

Tietoja työvoimasta rakennusalalla. N.d. Rakennusteollisuus RT ry. Viitattu 25.4.2016. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/>

Tulityökortti. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.5.2015. <http://www.xn--tulityokortti-9ib.fi/>

Tulitöiden turvallisuus. N.d. Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK. Viitattu 5.5.2015. <http://www.spek.fi/Suomeksi/Koulutus/Tulitoiden-turvallisuus>

Työturvallisuuskortti. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.5.2016. <http://xn--tyturvallisuuskortti-49b.fi/kortti>

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Helsinki: Työministeriö.

Vuokratyöopas. N.d. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry & Ammattiliitto Pro ry. Viitattu 4.5.2016. <http://www.vuokratyopas.fi/>

Työsuojelu. N.d. Työsuojeluhallinto. Viitattu 3.5.2016.  
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>

## Liitteet

### Liite 1. Tyytyväisyyden kuviot



Kuvio 17. Sopiiko vuokratyö sinulle vai olisitko mieluummin vakituksessa työsuhteessa?



Kuvio 18. Suositteletko vuokratyötä?



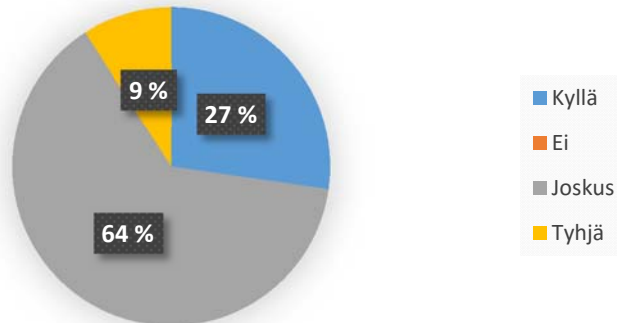


Kuvio 19. Tunnetko eteneväsi työuralla vuokratyön kautta?



Kuvio 20. Sopiiko vuokratyö elämäntilanteesi?

**Onko työtehtävät vastanneet  
rakennusalan kokemusta tai  
rakennusalan koulutustasi?**



Kuvio 21. Onko työtehtävät vastanneet rakennusalan kokemusta tai rakennusalan koulutustasi?

**Liite 2. Vuokratyöntekijäkyselyn kysymykset****Vuokratyöryhtymän nimi?****Ikä?****Ammatti?****Koulutus?****Työkokemus rakennusalalta?****Vuokratyökokemus?****Palkkaus?**

I. 9,83 € II. 11,18 € III. 12,34 € IV. 13,68 € V. 14,96 € VI. 16,07 € Jokin muu: \_\_\_\_\_ €/h  
En halua vastata

**Onko palkanmaksussa esiintynyt ongelmia?**

Kyllä Ei Joskus

**Miksi olet päätenyt vuokratyöhön?****Tämänhetkinen/viimeisin työtehtävä?****Kuinka pitkään olet ollut nykyisellä tilaajalla?/Viimeisellä tilaajalla?****Onko työnkesto tiedossa aina, kun saat uuden työtehtävän?**

Kyllä Ei Joskus

**Kuinka pitkiä jaksoja työtä yleensä on/oli?****Lyhyin työjakso****Pisin työjakso**

**Kuinka usein on töitä tarjolla?**

**Kuinka pitkiä jaksoja olet/olit työttömänä työtehtävien välissä?**

**Kuinka nopealla varoitusaajalla uudet työtehtävät tulevat?**

**Tiedätkö aina mitä menet työmaalle tekemään?**

Kyllä    En    Joskus

**Onko työtehtävät vastanneet rakennusalan kokemustasi tai rakennusalan koulutustasi?**

Kyllä    Ei    Joskus

**Mitä työtehtäviä yleensä teet vuokrayrityksen kautta?**

**Teetkö vuokratyön lisäksi muuta työtä? Mitä?**

Kyllä    En    Joskus

**Sopiiko vuokratyö sinulle vai olisitko mieluummin vakituisessa työsuh-  
teessa?**

Sopii    Olisin mieluummin vakituisessa työsuhteessa

**Mikä on elämäntilanteesi, sopiiko vuokratyö elämäntilanteesi?**

**Oletko kirjoilla useassa vuokrayrityksessä yhtä aikaa?**

Kyllä    En    Joskus

**Tunnetko eteneväsi työuralla vuokratyön kautta?**

Kyllä    En    En osaa sanoa

**Onko vuokrayrityksen työstä kieltäytyminen johtanut töiden vähenemiseen?**

Kyllä    Ei    Joskus    En osaa sanoa

**Uskotko työllistyvän vuokratyön kautta tilaajalle?**

Kyllä    En    En osaa sanoa

**Tiedätkö ketään, joka olisi työllistynyt vuokratyön kautta? Montako?**

Kyllä: \_\_\_\_\_ En

**Tiedätkö missä vaiheessa tilaajan pitäisi ottaa sinut omille kirjoille?**

En    Kyllä, milloin: \_\_\_\_\_ kk

**Oletko tietoinen TES:iin määritetyistä vuokratyöntekijän oikeuksista?**

Kyllä   En

**Tiedätkö kuka on sinun luottamusmiehesi?**

Kyllä   En

**Kuka vastaa korttikoulutuksestasi?**

Itse   Vuokratyönantaja   Tilaaaja   Jokin muu: \_\_\_\_\_

**Sinulla on oikeus pitää lomaa, oletko pitänyt lomaa? Jos et, niin miksi et?**

Kyllä   En, miksi: \_\_\_\_\_

**Onko sosiaalituloissa yleensä tilaa mm. kaappia, ruokapöytää?**

Kyllä   Ei   Joskus

**Onko sinuun suhtauduttu eriarvoisesti johtuen vuokratyöntekijän leimasta?**

Kyllä   Ei   Joskus

**Oletetaanko sinun tekevän joskus urakkatahdilla?**

Kyllä   Ei   Joskus

**Kuka hoitaa työterveydenhuollon?**

**Suosittelletko vuokratyötä?**

Kyllä   En

**Mitä kehittäisit vuokratyössä?**

**Vapaa sana/Oma mielipide vuokratyöstä?**

### Liite 3. Vuokrayritysten haastattelukysymykset

1. Mikä on vuokrayrityksen rooli?
2. Miten tuotte itseänne esille rakennusyrityksille?
3. Miksi/milloin käyttäjäyrityksen kannattaa valita vuokratyöntekijä?
4. Millainen sopimus teillä on käyttäjäyrityksen kanssa?
5. Miten yhteistyö toimii työmaan ja toimiston välillä?
6. Lyhin ja pisin työjakso?
7. Kuinka moni vuodessa rekrytoidaan käyttäjäyritykselle? (Keski-Suomi)
8. Rekrytointimaksu? Kiinteä summa? Miten määräytyy?
9. Minne asti rekrytointisopimus kestää?
10. Kuinka kauan työntekijä pitää olla yhtäjaksoisesti käyttäjäyrityksellä, jotta tämä voi ottaa hänet ilmaiseksi omille kirjoille?
11. Millä viiveellä käyttäjäyritykset yleensä soittavat?
12. Millä viiveellä te ilmoitatte tästä työntekijälle?
13. Miten työtehtävät jaetaan?
14. Työnhakuprosessi?
15. Mitkä on yleisimmät tehtävät mihin työntekijöitä otetaan?
16. Millaisia henkilöitä teillä on töissä? Vastavalmistuneita? Opiskelijoita? Kokeneita duunareita?
17. Paljonko on rakennustyömailla/rakennusteollisuudessa henkilöitä teillä töissä tällä hetkellä? (Keski-Suomi)
18. Haetteko koko ajan ns. reserviä?
19. "Reservin vahvuus"? (Eli jos tulee äkillinen tarve työntekijöistä, niin paljonko on tiedossa, ketkä mahdollisesti voisivat lähteä?)
20. Työntekijä särkee työmaalla vahingossa jotakin, kenellä on rahallinen vastuu? Teillä, käyttäjäyrityksellä vai työntekijällä? Kuka saa laskun? Entä henkilövahingoissa?

21. Työterveys? Kuka hoitaa? Saako työntekijä käyttää työterveyspalveluita ns. välipäivinä kun työtä ei ole tarjolla?
22. Järjestättekö korttikoulutuksia työntekijöille?
23. Työvaatetus?
24. Teillä on työntekijä nyt töissä, niin onko teillä tarjota työtä hänelle tälle kuluvalle tilikaudelle sekä seuraavalle tilikaudelle? (Koskee pelkästään vakituisia ja ns. kutsutaan tarvittaessa tyyppisiä sopimuksia)
25. Rakennusallalla nollatyösopimukset ovat kiellettyjä, miten nollatyösopimuslaki on vaikuttanut. (Onko vakituiset työsuhteet vähentyneet?)
26. Hinnastoa? (Miten määräytyy?)
27. Kehitettävää? (esim. alalla yleisesti, työntekijöillä, rakennusyrityksillä jne.)